引用格式：白强. 科技人才称号的本质、异化与回归. 中国科学院院刊, 2022, 37(10): 1482-1490.
Bai Q. Essence, alienation and regression of title of scientific and technological talents. Bulletin of Chinese Academy of Sciences, 2022, 37(10): 1482-1490. (in Chinese)

科技人才称号的本质、异化与回归

白 强

铜仁学院 教育学院 铜仁 554300
重庆大学 公共管理学院 重庆 400044

摘要 科技人才称号的管理与使用，事关科技强国建设战略大计。近年来，科技人才称号使用中出现的问题广为诟病，引发全社会对诸多科技人才称号管理问题的深沉担忧。因此，系统研究科技人才称号的历史渊源、内涵本质、异化问题，进而找到科技人才称号的本质回归之道，具有重要的理论和实践价值。从历史看，科技人才称号因科技人才计划实施而生，有其历史必然性、存在合理性。从内涵本质看，科技人才称号是特定科技人才计划的入选身份标识、促进科技人才成长的激励机制、赋予杰出科技人才的学术荣誉，更是科技人才的社会责任和使命担当。但现实中因科技人才称号使用标签化、终身化、商品化、权力化问题异化了科技人才称号的本质，需进一步优化人才计划顶层设计、实施人才项目精细化管理、改革人才评价制度体系、强化人才责任使命担当、重塑社会人才价值观念，以回归科技人才称号的本质，发挥科技人才的示范带动作用。

关键词 人才称号，本质内涵，使用异化，本质回归

DOI 10.16418/j.issn.1000-3045.20220420001

人是生产力中最活跃的因素。科技人才称号的管理与使用，事关学科建设高质量发展、事关科技强国建设战略大计。近年来，随着科技人才竞争的日趋激烈，人才恶性竞争、“帽子满天飞”现象备受社会质疑和诟病，引发人们对科技人才称号是去还是留的质疑和深思。那么，科技人才称号是如何产生的？它的内涵本质是什么？究竟存在什么问题？科技人才称号是去还是留？如何充分发挥科技人才称号的示范带动作用？显然，要科学回答这些问题，需要以理性的态度，从历史与现实、理论与实践的维度，深入考察、全面检视后才能找到正确的答案。

1 科技人才称号的历史回思

在我国，始于20世纪90年代的科技人才称号有着深刻的历史背景。它是在国际政治经济形势发生深刻变化、国家经济社会发展战略要求的大背景下、伴

资助项目：国家社会科学基金全国教育科学规划课题国家一般课题（BIA220053）
修改稿收到日期：2022年6月28日；预出版日期：2022年9月5日

随各类科技人才计划的实施而产生的，有其历史必然性、存在合理性。

1.1 科技人才称号产生的历史背景

从国际看，20世纪90年代以来，世界政治经济格局发生了深刻的变化，民族和国家的发展面临严峻挑战。在此形势下，国际竞争焦点由“硬对抗”转变为“软竞争”，科技与人才成为世界各国竞相发展的重点和争相抢夺的资源。谁赢得人才，谁就赢得未来，因而实施科技人才计划则成为汇聚人才、赢得竞争的最有力抓手。

从国内看，1992年10月，党的十四大报告明确提出了“建立社会主义市场经济体制”的经济体制改革目标，我国改革开放和社会主义现代化建设步入新阶段，对人才的渴求日趋强烈。进入21世纪，我国经济社会步入全面建设小康社会时期，人才资源不足与经济社会发展要求的矛盾更加突出，尤其是高科技人才严重短缺。因此，人才问题正式提上党和国家的重要议事日程，人才强国成为党和国家的重大战略，国家和地方各类人才计划及相应人才称号应运而生。

1.2 科技人才称号的发展历程

科技人才称号与科技人才计划的实施相伴而生，大致划为3个阶段。

1.2.1 探索期（20世纪90年代—2010年）

1993年10月，为适应我国科技事业发展战略需要，国务院常务会议决定将中国科学院学部委员改称为中国科学院院士，同时决定成立中国工程院。接着，中国科学院基于培养一批跨世纪学术技术带头人的初衷，于1994年推出面向海外科技人才的引进培育计划“百人计划”，目标是引进100位左右海外人才。1998年后，计划发展成为既面向海外也面向国内的科技人才计划，入选人数逐渐超过千人规模。同一时期，国家自然科学基金委员会基于鼓励海外人才回国工作、加速造就一批能够进入世界科技前沿的自然科学基础研究学术带头人之目的，推出“国家杰出青年科学基金项目”（简称“杰青项目”）计划。此后，其他各级各类科技人才计划相继推出，早期科技人才称号随着科技人才计划的实施应运而生。

1.2.2 发展期（2010—2016年）

2010年《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》出台后，人才计划如雨后春笋般涌现，形成了国家、地方和高校3级梯次的科技人才计划体系[1]。国家层面科技人才计划立足国家急需高端科技人才需求，并以相关部委作为牵头单位，如中华人民共和国教育部的“长江学者奖励计划”、国家自然科学基金委员会的“优秀青年科学基金项目”（简称“优青项目”）、中华人民共和国科学技术部的“中青年科技创新领军人才计划”等。地方层面科技人才计划项目立足地方需要，由省市级政府设立，如重庆市“巴渝学者”计划。到2015年，随着“双一流”建设方案的实施，高校层面推出的科技人才计划项目数不胜数，市县校级层面科技人才计划更是不计其数[2]。

1.2.3 调整期（2016年—今）

随着科技人才计划数量的增长，在促进科技人才活力释放的同时，也出现了科技人才流动无序、科技人才称号使用异化、人才争抢恶化等不良现象，尤其是由此引发的唯帽子、唯项目等“五唯”问题①，引起了社会广泛关切。鉴于此，2016年3月以来，党中央、国务院相继印发《关于深化人才发展体制机制改革的意见》《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的意见》等系列重要文件，科技人才称号使用进入全面调整期。国家层面系列重要文件的出台，回应了社会对科技人才称号问题的广泛关切，促进了科技人

① 教育部办公厅印发关于开展清理“唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项”专项行动的通知. (2018-11-13)[2022-08-15]. https://baijiahao.baidu.com/s?id=1617015971938992735&wfr=spider&for=pc.

才称号的规范使用。

1.3 科技人才称号的历史贡献

*营造了干事创业环境，促进了“智力回流”。*面向海外的科技人才计划和项目的实施，在吸引国外优秀科研人才、培养科技领军人才、推动我国科技创新方面发挥了极其重要的作用[3]。随着科技人才计划和项目的持续实施，大批海外科技人才开始回流，促进了我国从“智力外流”向“智力回流”的转变[4]。以“百人计划”为例，1994—2004年的10年里，共计支持1 069位优秀人才，其中就有702人系从海外引进，占资助人才总数的三分之二[5]。大批海外优秀人才加入科技创新工程，激发了他们创新创业的热情，坚定了他们服务社会主义现代化建设事业的决心。

*汇聚了一批青年才俊，培育了一批领军英才。*科技人才计划通过“筑巢引凤”，构建了一支推动我国科技事业发展的人力资源战略力量，涌现出了陈竺、白春礼、李家洋等一批杰出科学家。截至2014年，“百人计划”入选者中诞生了28位中国科学院院士或中国工程院院士、一大批“国家重点基础研究发展计划”（简称“973”计划）或“国家高技术研究发展计划”（简称“863”计划）首席科学家或负责人、524位“杰青项目”获得者[6]。截至2004年，“杰青项目”计划支持的1 174位获得者中，已有31人成长为中国科学院院士或中国工程院院士[7]。

*产出了一批尖端成果，提升了国家科技水平。*面向世界科技前沿、国家和区域重大发展战略的科技人才计划的实施，迅速提升了我国科研水平，缩小了与发达国家的差距。如“百人计划”支持下发现纳米金属铜的室温超塑延展性研究，推动了金属材料纳米技术的革新，解决了高温冻土区路基结构难题；“杰青项目”支持下的施一公结构生物学团队取得的重大成果“剪接体的三维结构和RNA剪接的分子结构基础”，解决了20余年来全球生物学界没有攻破的世界级难题，标志我国这一领域研究走在了世界前沿[8]。

显然，科技人才称号的产生和存在有其必要性、重要性。尽管并不是所有重大科技创新成果都是拥有人才称号的人做出来的，但按照科技人才计划资助并给予相应人才称号方式的引进和管理方法，不失为一种激励人才快速成长和推动科技进步的有效制度设计，为人才成长和科技创新提供强大的制度引力，在加速重大科技创新进程中发挥了最主要的政策牵引作用。

2 科技人才称号的内涵本质

科技人才称号是特定科技人才计划实施的产物，而科技人才计划具有特定的时代背景。因此，科技人才称号必然体现特定的战略意图，具有特定的内涵本质。

2.1 科技人才称号是特定科技人才计划的身份标识

*科技人才称号是对入选者与特定科技计划遴选条件匹配性的肯定。*各类科技人才计划都设置了包括年龄、研究领域、学历学位、技术职称、工作时间、发展潜力等在内的入选条件，申报者入选科技人才计划，就自然获得相应科技人才称号。一般而言，人才称号都有期限规定，如“长江学者特聘教授”“长江学者讲座教授”的聘期分别为5年、3年；“杰青项目”“优青项目”的聘期分别为4年、3年。因此，科技人才称号并不是“永久牌”，一旦该计划或项目执行结束，即意味入选者失去相应的身份标识。

2.2 科技人才称号是促进科技人才成长的激励机制

*科技人才称号的定位是集促进科技创新与人才成长为一体的、带有鲜明战略价值追求的、激励人才快速成长的制度设计。*以“百人计划”为例，首先，该计划不是高薪引人，而是为科技人才的成长和干事创业搭建平台，激励人才快速成长。其次，该计划不是因人设岗，而是按需设岗，即瞄准世界科技前沿、结合国家战略需求、根据计划岗位职责按岗遴选、双向

选择、择优入选，具有鲜明的需求导向。再次，该计划不是纯粹的高强度支持“引人进人稳人”，还有严格的竞争淘汰机制，截至2004年中国科学院共取消了184名“百人计划”入选者资格，并对聘期评估考核不合格者追回全部支持经费[9]。

2.3 科技人才称号是赋予杰出科技人才的学术荣誉

科技人才称号本质上是一种学术荣誉。国家或相关组织机构在实施科技人才计划过程中，对具备优秀学术能力、做出杰出成就贡献的个人或团体授予科技人才称号的光荣名誉，如“973计划首席科学家”“长江学者”“省管优秀专家”“市管优秀专家”。之所以赋予相应人才称号，目的不是给人才贴上身份标签，更不是划分人才等级，而是一种社会价值符号，即通过给予荣誉从而树立科技人才成长先进典型，确立科技创新社会主流价值导向，引领和激励广大科技人才开拓创新、勇于担当，服务国家和区域重大发展战略。

2.4 科技人才称号是科学研究人员的责任使命

*科技人才称号的目标是希望获得者能够承载起国家和区域重大发展的战略意图。*科技人才称号获得者肩负着特殊职责使命，即依托科技人才计划支持，面向科技前沿，取得重大突破，成长为相关研究领域的领军人才，服务国家和区域重大战略。因此，科技人才称号并不是简单的人才计划的入选者，而是国家或区域重大战略实施的承担者、执行者，本质上是承载特定责任和使命的“意义符号”。

*科技人才称号也是学者驱动自身发展的学术追求。*社会学家马克斯·韦伯指出，学术是“精神上的志业”[10]，学者当“以学术为志业”。著名哲学家费希特也强调，学者应当将献身科学和追求真理当作毕生事业，“当作自己生活里唯一的日常劳动来做”[11]。因此，学者追求科技人才称号无可厚非，还有利于激发学术创新内在动力、实现人生理想抱负。

3 科技人才称号本质的异化

科技人才称号获得者是宝贵的、稀缺的人才战略资源[12]，合理使用人才称号对于汇聚人才、赢得科技竞争优势具有极其重要的战略意义，因而人才称号本身是具有合理性、必要性和重要性的。但现实中，科技人才称号也因各种原因出现了一些悖离其本质的异化现象，需要全面反思。

3.1 科技人才称号“标签化”

科技人才称号“标签化”是指选人、用人、评价“只看其名，不重其实”，将科技人才称号等价于科学精神的追求、学术创新的能力、服务社会的贡献，违背了科技人才计划设定旨意。其根源有二，*① 认识偏差。*一些引才用人单位简单地将科技人才称号与科技人才计划划等号。*② 外在压力。*有的高校深受外在评价牵引，片面追求引进人才“帽子”作为排名进档的资本；也有一些地方部门因业绩考核需要卷入争抢人才称号的怪圈，助长了科技人才称号的“标签化”。

科技人才称号“标签化”的危害显而易见。*① 助长了学术浮躁。*科技人才“标签化”将导致引才用人单位片面追求人才“帽子”，进而演绎相互攀比的浮躁学风，破坏学术生态。*② 抑制了学术创新。*科研的本质是付出与创新，科技人才称号“标签化”意味着科技人才评价由外在的人才称号取代了实质的业务水平，如果仅以外在的身份标签取代内在的艰辛付出，那么学者的创造力、生命力就停止了。

3.2 科技人才称号“终身化”

科技人才计划都有一定的聘期，并非终身制。但现实中科技人才称号使用却被“终身化”了。*① 入选学者方面。*有的学者将科技人才计划的入选自视为终身荣誉，即使该科技人才计划聘期已经结束，仍不愿摘掉“帽子”。*② 用人单位方面。*科技人才称号“终身化”弊端的形成，与部分引才用人单位的推波助澜

紧密相关，一些引才用人单位在其人才招聘中将拥有人才称号作为引进条件，并将科技人才称号划分为不同级别，实行差异化待遇，助长了科技人才称号使用的“终身化”。

科技人才称号“终身化”将产生2个明显弊端。①人岗分离和贡献虚化。仅以外在的科技人才称号和头衔级别作为招聘条件的人才引进方式，极有可能造成人岗分离和贡献虚化。②不利于科技人才队伍的长远发展。如果仅将科技人才称号获得者作为重心，而忽视科技人才队伍建设的整体性，势必挫伤广大无称号人才的创造热情，还可能滋生片面追求人才称号的不良心态，不利于人才创造活力的竞相迸发，制约科技人才队伍的整体发展。因此，重塑科技人才称号的价值已成为人们的共识[13]。

3.3 科技人才称号“商品化”

科技人才计划都是基于特定的公共目的而设立，因此而产生的科技人才称号当然具有“公共性”。如果科技人才称号一旦被当作商品进入人才市场进行流通交换，则意味着人的“异化”，即将人本身作为一种交换的“商品”时，人就失去了“人是人的最高本质”[14]，必然导致人的“非人化”[15]。显然，科技人才称号的“商品化”异化了人的本质，违背了人的目的本真。但现实中，科技人才称号“商品化”及由此导致人的“物化”现象并非个别。在科技人才竞争日益激烈的今天，科技人才称号获得者成为明码标价的“商品”，在科技人才争夺战中成为竞相抢夺的稀缺资源[16]。本研究随机抽取查阅了东、中、西部一些引才单位高层次人才招聘信息发现，科技人才称号已成为确定人才等级和提供待遇的标准，学术荣誉被涂上功利的色彩，违背引才用才的初心。

3.4 科技人才称号“权力化”

科技人才称号在树立先进标杆、激励后学成长、推动科技创新、服务国家和区域重大战略等方面发挥了独特而重要的作用。但科技人才称号在使用过程中却偏离了它的本质和初心，出现了学术与权力的过度交融、异化为学术权力的象征。徐娟[17]等指出现实中“人才项目政策安排下的‘高层次人才’成为一种集声望、经费、权力、地位与体制认可于一体的身份，不断塑造着高层次人才的新式威权存在”；黄延楠[18]指出“院士发挥的作用和具有的权利已经远远超出学界”。

科技人才称号“权力化”之弊有二。①不利于学术资源的科学配置。拥有较高学术头衔者，往往在学术圈占据主导地位，甚至支配学术资源配置，很容易造成项目评选权、奖项评定权、资源分配权的过度集中，可能产生“学术圈地”怪象[19]。②抑制学术创新。学术的本质是创新，而创新的动力源于质疑和批判。一旦人才称号获得者异化为学术权威，就可以掌握某一学科领域更多的、主导的，甚至支配性的话语权和决断权，质疑和批判便会在“礼让”和“被迫”中“让路”，从而压抑了学术创造力的生长，阻碍了科学技术的进步。

4 科技人才称号本质的回归

科技人才称号治理是一个系统工程，需要从人才项目设计、人才管理方式、人才评价制度、人才责任担当、社会人才价值观念等方面有效协同，才能使科技人才称号回归学术性、荣誉性。

4.1 优化人才计划顶层设计

回归科技人才称号本质，首先需要进一步优化科技人才计划顶层设计。梳理我国各级各类科技人才计划文本就会发现人才计划在数量设置、限制性规定、人才称号使用期限规定等方面仍存在一定的制度漏洞，给人才称号的使用异化造成可乘之机。因此，进一步优化人才计划顶层制度设计、防止出现设计漏洞是预防人才称号本质异化的一项极其重要的基础性工程。①优化人才计划体系。针对目前各级各类人才计划数量过多给人才精细管理带来的困难，需要在分

层分类开展集中清理的基础上，优化人才计划整体布局，精简人才计划数量，特别是要整合层级相近、面向相同、措施相似、力度相当的人才计划，防止多头重复建设。② 明确限制性规定。各级各类人才计划要对人才称号使用期限作出明文规定，如同一人在一个人才计划支持期内不得申请另一个计划、被解聘或人才项目执行结束后不得再使用对应项目人才称号，以防止人才称号使用“终身化”等问题的发生。

4.2 实施人才项目精细管理

重项目设立、轻过程管理的粗放型人才管理方式是科技人才称号异化的主要原因之一。因此，建立健全人才管理监控机制、实施精细化人才项目管理势在必行。针对我国人才计划层级多、规模大情况，建议从 3 方面着手。① 建立项目统筹协调和人才称号定期清理发布制度。可设立国家、省市、区县共 3 级人才管理统筹机构，履行协调、统筹、监管职责，定期清理项目、面向社会公开通报退出名单。② 建立科技人才大数据库。建立国家、省市、区县共 3 级科技人才信息数据库，适时共享科技人才信息资源。③ 借鉴国际经验。参考国际上讲席教授成功经验，强化动态管理、严格过程考核、明确退出机制。

4.3 改革人才评价制度体系

人才评价规则具有直接的导向功能。但现实中，人才引进看“头衔”、资源配置看“等次”、人才评价看“帽子”、人才工作看“数量”，科技人才评价陷入了片面评价、形式评价的泥潭。鉴于此，回归科技人才称号的本质，需要实现 3 个转向。① 评价重心从数量评价转向质量评价。要强化人才质量评价，将人才评价的核心指标从人才称号数量转到人才的能力、潜力、实绩、贡献轨道上来。② 评价内容从单一评价转向综合评价。避免内容单一的知识性评价，要将德、能、绩、效等纳入评价内容体系。③ 评价结果运用要从重物质奖励转向重精神鼓励。不能将人才称号作为项目承担、科技奖励、职称评定、岗位聘用、薪酬待遇确定及学术资源配置的限制性条件，使人才称号与物质经济利益脱钩，让人才称号真正回归学术性、荣誉性。

4.4 强化人才责任使命担当

“学术的使命和学者的担当，不只具有‘学术’本身的意义，而且关乎民族的命运和国家的兴衰”[20]。事实上，伴随重大科技人才工程实施而产生的科技人才称号获得者都肩负着特定的责任和使命，那就是依托人才计划支持，努力成长为能够进入世界科技前沿的战略科学家和学术带头人，勇于创新创造，服务党和国家重大战略实施，为实现中华民族伟大复兴提供人才、科技和智力支撑。学者的责任和使命，既是学术责任和使命，也是社会责任和使命[21]。科技人才称号获得者应当是学界的示范标杆，应当具有崇尚真理的追求、开拓创新的勇气、忍受寂寞的耐性、淡泊名利的心态、宁静致远的胸怀。因此，回归人才称号本质还须筑牢人才的精神高地、纯洁学者的精神追求，要针对人才管理实践中“重业务发展、轻思想教育”的问题，引导用人单位要将人才责任、使命意识教育纳入人才队伍建设总体规划，与业务工作同时部署、考核、落实，切实增强学者科技创新责任感和使命感。

4.5 重塑社会人才价值观念

悖离科技人才称号本质的深层根源还与社会人才价值观发生偏差紧密相关。“重名轻实”的人才价值观客观上为人才称号的本质异化提供了土壤，于是各种人才“帽子”成为“商品化”的对象[22]，学术头衔成为抢夺的焦点[23]。因此，各级党政职能部门要将人才价值观宣传教育纳入人才工作内容体系，提上重要议事日程，与人才工作一起部署、落实，进而健全社会文化支持系统，重塑社会人才价值观，净化人才称号使用环境，引导全社会正确理解科技人才称号的内涵本质、正确处理科技人才称号与科技人才的关系，为正确理解、对待和使用人

才称号提供良好的社会土壤。

千秋基业，人才为本。新时代人才强国战略的实施，迫切需要大力培养使用科学家。科技人才称号与国家和区域重大科技人才工程的实施相伴而生，与国家人才战略力量建设紧密相联[24]，有其存在的合理性、必要性、重要性。至于实践中出现的诸如科技人才称号“标签化”“终身化”“商品化”“权力化”等悖离科技人才称号本质的问题，是发展中的问题，是执行偏差问题[25]。因此，需要对科技人才称号树立正确的认识，并通过优化人才计划顶层设计、实施精细化管理、改革人才评价制度、增强人才责任感、净化人才称号使用社会环境等途径回归科技人才称号的本质。

参考文献

1 胡咏梅, 元静. 我国高校普通青年教师与“帽子”人才的工资差距有多大. 北京大学教育评论, 2021, 19(3): 41-61, 189-190.

Hu Y M, Yuan J. How big is the salary gap between ordinary young teachers and “hat” talents in my country’s colleges and universities. Peking University Education Review, 2021, 19(3): 41-61, 189-190. (in Chinese)

2 杨三喜. 人才“帽子”泛滥现象亟待改变. 光明日报, 2019-12-12(02).

Yang S X. The phenomenon of “hat” flooding of talents needs to be changed urgently. Guangming Daily, 2019-12-12(02). (in Chinese)

3 杜红亮, 任昱仰. NSFC海外科技人才政策及其效果评估. 科技管理研究, 2013, 33(16): 128-132.

Du H L, Ren Y Y. NSFC overseas S&T talent policy and its effect evaluation. Science and Technology Management Research, 2013, 33(16): 128-132. (in Chinese)

4 蓝庆新, 黄婧涵, 李飞. 海外高科技人才回流对中国区域经济发展的影响研究——基于门槛效应的实证分析. 科技管理研究, 2019, 39(10): 114-119.

Lan Q X, Huang J H, Li F. Research on the influence of overseas high-tech talent return on China’s regional economic development—An empirical analysis based on threshold effect. Science and Technology Management Research, 2019, 39(10): 114-119. (in Chinese)

5 应向伟. 集聚人才兴伟业. 今日科技, 2005, (1): 4.

Ying X W. Gathering talents to make great achievements. Today’s Science and Technology, 2005, (1): 4. (in Chinese)

6 白春礼. “百人计划”: 二十年回顾与思考. 光明日报, 2014-11-20(16).

Bai C L. “Hundred Talents Project”: Twenty years review and reflection. Guangming Daily, 2014-11-20(16). (in Chinese)

7 王光荣, 田雅婷. “在总理的关怀下”——张存浩院士谈“国家杰出青年科学基金”设立与发展. 光明日报, 2004-05-21(16).

Wang G R, Tian Y T. “Under the Prime Minister’s Care”—Academician Zhang Cunhao talks about the establishment and development of “National Science Fund for Distinguished Young Scholars”. Guangming Daily, 2004-05-21(16). (in Chinese)

8 普浩天. 施一公团队重大研究成果发表解答基础生命科学核心问题. 光明日报, 2015-08-22(01).

Pu H T. The major research results of Shi Yigong’s team are published to answer the core questions of basic life science. Guangming Daily, 2015-08-22(01). (in Chinese)

9 白春礼. 精心打造品牌凝聚培养优秀创新人才——中国科学院“百人计划”十年历程的回顾与思考. 中国科学院院刊, 2004, (5): 323-327.

Bai C L. Elaborately build a brand, cohesion and cultivate outstanding innovative talents: Retrospect and reflection on the ten-year history of the “Hundred Talents Program” of the Chinese Academy of Sciences. Bulletin of Chinese Academy of Sciences, 2004, (5): 323-327. (in Chinese)

10 马克斯·韦伯. 韦伯论大学. 孙传钊, 译. 南京: 江苏人民出版社, 2006.

Max W. Weber on University. Translated by Sun C Z. Nanjing: Jiangsu People’s Publishing House, 2006. (in Chinese)

11 费希特. 论学者的使命 人的使命. 梁志学, 沈真, 译. 北京: 商务印书馆, 1997.

Fichte. On the Mission of Scholars and the Mission of Man. Translated by Liang Z X, Shen Z. Beijing: Commercial Press,

1997. (in Chinese)

12 斯蒂芬·P·罗宾斯. 组织行为学 (第十版). 孙健敏, 李原, 译. 北京: 中国人民大学出版社, 2005.

Stephen P R. Organizational Behavior (10th Ed.). Translated by Sun J M, Li Y. Beijing: Renmin University of China Press, 2005. (in Chinese)

13 朱旭东. 重塑人才称号的价值. 光明日报, 2020-12-19(6).

Zhu X D. The value of reshaping talent titles. Guangming Daily, 2020-12-19(06). (in Chinese)

14 马克思, 恩格斯. 马克思恩格斯文集: 第1卷. 北京: 人民出版社, 2009.

Marx, Engels. Collected Works of Marx and Engels (Volume I). Beijing: People's Publishing House, 2009. (in Chinese)

15 刘尚明, 宋海圆. 人的商品化及其后果. 广州大学学报(社会科学版), 2018, 17(5): 90-96.

Liu S M, Song H Y. Commodification of humans and its consequences. Journal of Guangzhou University (Social Science Edition), 2018, 17(5): 90-96. (in Chinese)

16 白强, 迟明阳. 符号生产: "双一流"建设背景下高层次人才流动治理研究. 重庆大学学报(社会科学版), 2020, 26(6): 243-252.

Bai Q, Chi M Y. Symbol production: A study on the governance of high-level talent flow under the background of "Double First-Class" construction. Journal of Chongqing University (Social Science Edition), 2020, 26(6): 243-252. (in Chinese)

17 徐娟, 贾永堂. 大学高层次人才流动乱象及其治理——基于政府规制与市场设计理论的探析. 高校教育管理, 2019, 13(3): 97-106.

Xu J, Jia Y T. The chaos of high-level talent flow in universities and its governance: An analysis based on the theory of government regulation and market design. Education Management in Colleges and Universities, 2019,13(3): 97-106. (in Chinese)

18 黄延楠. 院士制度何去何从?. 中国科技奖励, 2013, (3): 20-22.

Huang Y N. Where is the academician system going?. China Science and Technology Awards, 2013, (3): 20-22. (in Chinese)

19 胡键. 学术圈地运动不利于学术发展. 云梦学刊, 2014, 35(4): 27-28.

Hu J. Academic enclosure movement is not conducive to academic development. Yunmeng Journal, 2014, 35(4): 27-28. (in Chinese)

20 孙正聿. 学术的使命与学者的担当——改革开放40年的中国学术. 社会科学战线, 2018, (11): 1-6.

Sun Z Y. Academic mission and scholars' responsibilities: Chinese academics in 40 years of reform and opening up. Social Science Front, 2018, (11): 1-6. (in Chinese)

21 王恩华. 大学学者的使命与学术责任. 高等教育研究, 2005, (1): 13-18.

Wang E H. The mission and academic responsibility of university scholars. Higher Education Research, 2005, (1): 13-18. (in Chinese)

22 杨岭, 毕宪顺. "双一流"背景下大学高层次人才流动的失序与规范. 社会科学家, 2017, (8): 130-135.

Yang L, Bi X S. The disorder and norm of high-level talent flow in universities under the background of "Double First-Class". Social Scientists, 2017, (8): 130-135. (in Chinese)

23 周川. 大学的德行: 传统与现实. 教育研究, 2019, 40(1): 86-93.

Zhou C. University virtue: Tradition and reality. Educational Research, 2019, 40(1): 86-93. (in Chinese)

24 怀进鹏. 为加快建设世界重要人才中心和创新高地贡献力量. 人民日报, 2022-01-26(09).

Huai J P. Contributing to accelerating the construction of the world's important talent center and innovation highland. People's Daily, 2022-01-26(09). (in Chinese)

25 张健. 人才"帽子"泛滥怪象亟待改变. 人民论坛, 2020, (18): 120-123.

Zhang J. The strange phenomenon of the flood of talent "hats" needs to be changed urgently. People's Forum, 2020, (18): 120-123. (in Chinese)

Essence, Alienation and Regression of Title of Scientific and Technological Talents

BAI Qiang

(School of Education, Tongren University, Tongren 554300, China;

School of Public Policy and Administration, Chongqing University, Chongqing 400044, China)

Abstract The management and use of the title of scientific and technological talents is related to the strategic planning of building a strong country in science and technology. In recent years, people have been widely criticized for the problems in the use of the titles of scientific and technological talents, and the whole society has been deeply worried about the management of many titles of scientific and technological talents. Therefore, it has important theoretical and practical value to systematically study the historical origin, connotation essence, and alienation of the title of scientific and technological talents, and find the way to return to the original essence of the title of scientific and technological talents. From a historical point of view, the title of scientific and technological talents is along with the implementation of the scientific and technological talent plan, which has its historical inevitability and rationality. From the essence of connotation, the title of scientific and technological talents is a selected symbol of a specific scientific and technological talent plan, an incentive mechanism to promote the growth of scientific and technological talents, an academic honor given to outstanding scientific and technological talents, and it is also the social responsibility and mission of scientific and technological talents. However, in reality, due to the labeling, lifelong, commercialization, and empowerment of the title of scientific and technological talents, the essence of the title of scientific and technological talents has been alienated. It is necessary to further optimize the top-level design of the talent plan, implement the refined management of talent projects, and reform the talent evaluation system, strengthen the responsibility and mission of talents, reshape the value concept of social talents, return to the original essence of the title of scientific and technological talents, and give full play to the demonstration and driving role of scientific and technological talents.

Keywords talent title, essential connotation, alienation of use, regression of essence



白 强 铜仁学院教授、重庆大学硕士生导师。主要研究领域：高等教育改革、科研及学科政策。主持全国教育科学规划重点课题、重庆市及贵州省哲学社会科学重点课题等8项课题。E-mail: jyxybq@gztrc.edu.cn

BAI Qiang Professor of Tongren University, Master's Supervisor of Chongqing University. His main research fields cover higher education reform, scientific research and discipline policy. He has hosted 8 key projects of National Office for Education Sciences Planning and Philosophy and Social Sciences in Chongqing Municipality and Guizhou Province. E-mail: jyxybq@gztrc.edu.cn

■责任编辑：文彦杰